Licença gestante

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
>
> XVIII - Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.

Elementos principais

Garantia que seu emprego será preservado

A gestante tem direito a um período de afastamento de suas atividades laborais, com a garantia de que seu emprego será preservado, ou seja, não poderá ser demitida durante o período de licença.

Junto com a licença, a gestante também tem direito à estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Isso significa que ela não pode ser dispensada sem justa causa durante esse período, garantindo ainda mais a sua segurança no ambiente de trabalho.

Sem prejuízo do emprego e do salário

A empregada não pode sofrer nenhum tipo de prejuízo financeiro ou trabalhista durante a licença. O vínculo empregatício deve ser mantido, e a remuneração deve ser paga de forma integral, assegurando que a gestante tenha estabilidade durante esse período.

Duração de cento e vinte dias

A licença-maternidade tem duração de 120 dias, ou seja, aproximadamente quatro meses. Durante esse tempo, a trabalhadora pode se afastar para cuidar de sua saúde e da saúde do bebê, sem perder seu emprego ou sua remuneração.

Prorrogação da licença-maternidade

Embora a Constituição assegure um período mínimo de 120 dias, empresas que participam do programa Empresa Cidadã, previsto na Lei 11.770/2008, podem oferecer um prazo adicional de 60 dias, totalizando 180 dias de licença-maternidade. Isso incentiva o cuidado prolongado com o

recém-nascido, beneficiando tanto a mãe quanto a criança.

Outra possibilidade de prorrogação ocorre para as servidoras públicas federais.

Considerações doutrinárias

A licença à gestante é um dos pilares da proteção social à mulher trabalhadora e reflete o compromisso constitucional de assegurar condições mínimas de dignidade para as trabalhadoras em um dos momentos mais importantes de suas vidas: o da maternidade.

A doutrina entende que esse direito visa não apenas a preservação do emprego e da renda, mas também a proteção da saúde da mulher e da criança, garantindo um período necessário para o vínculo materno e a recuperação pós-parto.

Outras observações

O direito à licença-maternidade pode ser requerido pela trabalhadora até 28 dias antes da data prevista para o parto.

Durante a licença, a empresa deve manter todos os benefícios que a trabalhadora já possuía, como plano de saúde e outros auxílios.

Esse direito também é válido para mães adotivas, conforme a legislação específica.